



# Memoria Académica

compartimos lo que sabemos  
UNLP-FaHCE

---

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.  
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

**Título: Empresas Recuperadas y acción colectiva**

**Tavella, Mirta. Dirección: CIET/Facultad de Ciencia Política y RR.II.  
/Riobamba 250 bis 2000 Rosario. mirtatavella@hotmail.com**

**Valentino, Norma Dirección: CIET/Facultad de Ciencia Política y RR.II.  
/Riobamba 250 bis 2000 Rosario. ciet\_rosario@yahoo.com.ar**

**Mascheroni, Julieta. Dirección: CIET/Facultad de Ciencia Política y RR.II.  
/Riobamba 250 bis 2000 Rosario. julietamascheroni@yahoo.com.ar**

**1. Introducción:**

En este trabajo nos proponemos abordar la problemática del proceso de constitución de los trabajadores de las empresas recuperadas, como colectivo autogestionado. Para ello, tomamos la noción de *colectivo* de trabajo citada por Dejours, C (1998): "... la pertenencia a un colectivo, conferida por el reconocimiento, supone que estén en vigor reglas de trabajo comunes en el colectivo en cuestión (Clot, Y, 1992) "Sin esas reglas comunes que enmarcan las actividades no se puede hablar estrictamente de colectivo" (Cru D. 1988). A continuación, enfatiza Dejours (1998): "Es fundamentalmente con referencia a estas reglas de trabajo que el juicio de reconocimiento del colectivo (los otros) sobre el trabajo de cada sujeto (ego) puede proferirse".

Desde esta perspectiva, nuestro análisis se centrará, en primer lugar, en la construcción del colectivo hacia el interior de la empresa. Para relevar este proceso, tomaremos en cuenta las distintas dimensiones que pueden apreciarse en el mismo: una dimensión *económica-social*, eminentemente relacional, en cuyo seno se produce la construcción de las normas que permiten el hacer y el convivir juntos ( y que explican, entre otras cosas la distribución de la carga y del producto del trabajo, así como la distribución del *reconocimiento* en forma de prestigio tanto de las personas como de las distintas áreas funcionales), una dimensión *técnico-organizativa* (división técnica de los procesos productivos según la disposición de saber-hacer por parte de cada miembro de la empresa) y una dimensión *política* que se expresa en distintos juegos de poder

internos. Consideramos que esas tres dimensiones se encuentran estrechamente interrelacionadas.

Estas dimensiones resultan insoslayables para visualizar las dificultades de los trabajadores en la construcción de formas sustentadas sobre la idea de asociativismo, las cuales les demandan adoptar prácticas y modos de relacionarse -entre sí y con el contexto externo- que frecuentemente chocan con sus relaciones intersubjetivas previas a la recuperación de la empresa y con su percepción de sí mismos como asalariados. Estas percepciones y relaciones, originadas en la empresa fallida de la cual surgieron, están marcadas por cuestiones de jerarquía, distribución desigual del poder y “visiones del mundo” poco compatibles entre sí, de acuerdo al sector al cual pertenecían (Producción vs. Administración y/o Ventas).

En segundo lugar, observaremos cómo, paralelamente, este proceso de constitución del colectivo también se expresa hacia el exterior de la empresa, en nuevas formas de agremiación, originadas en la ruptura de la relación salarial y alternativas a las formas sindicales tradicionales. Para ello recurriremos a las nociones de acción colectiva y movimiento social.

## **2. La Conformación del Colectivo hacia el interior de la empresa.**

*“El criterio básico para juzgar la política económica no es la balanza comercial ni el Producto Nacional Bruto, sino la calidad de vida de las personas que se ven afectadas por tal política (...) el estar empleado o desempleado es un componente fundamental de esa calidad.”*

Jahoda, 1982.

En trabajos anteriores (Dicapua, y otros, 2011), hemos reflexionado respecto de los profundos cambios emprendidos por los trabajadores de las empresas recuperadas quienes, por imperio de la necesidad, se han visto constreñidos a conformarse jurídicamente como cooperativistas. Debieron desarrollar entonces elementos simbólicos, cognitivos e ideológicos que les permitieran no sólo dimensionar sino asumir en su complejidad la transformación emprendida: dejar de ser un conjunto de trabajadores asalariados (y por lo tanto, coordinados por la coacción y el disciplinamiento patronal) para ser trabajadores autogestionados (autónomos para la

decisión, la organización y gestión productiva). En este mismo sentido sostiene Palomino (2005) que la forma jurídica adoptada por los trabajadores es de tipo “adaptativa” porque se vincula con la necesidad devenida en oportunidad, por la amenaza de cierre de las empresas.

Como hemos citado en otros trabajos<sup>1</sup>, Fernández, A.M. y Borakievich, S. ([2007]: 3 en Lagiú et al, 2009) proponen, para el análisis de esta problemática el uso de la noción de “*proceso autogestionario*” definido en sus límites por dos polos: la *autogestión* y en su opuesto la *delegación*. Ese “entre” está tramado por una gama de matices, revelando diferentes actitudes, grados de compromisos, posiciones y concepciones políticas que hacen de ese colectivo un cuerpo vivo con luchas y enfrentamientos que se dirimen cotidianamente. El “proceso autogestionario” es producto de esas tensiones no resueltas y el peligro siempre presente es que se cristalice el polo de la delegación (ya que el *habitus* se hace carne en el cuerpo) perdiendo dicho proceso su carácter productivo, reproduciendo las formas anteriores de organización y gestión del trabajo bajo patrón.

Esta reformulación de roles y relaciones genera diferentes tensiones, alguna de ellas fruto del choque entre el carácter asociativo de estas empresas, la persistencia del *habitus* asalariado y las huellas dejadas en la subjetividad de sus trabajadores por las prácticas laborales de cuño neoliberal. Estas, al mismo tiempo que impulsaban la polifuncionalidad, instalaban entre ellos una lógica de individualismo y competencia que desgarró la trama de solidaridades en el conjunto. En la actualidad esas huellas se patentizan en la disparidad con que se asume el compromiso por la labor conjunta.

En nuestros estudios de caso hemos podido constatar, por ejemplo, el malestar generado en el colectivo por aquellos que reducen su función a lo estrictamente exigido por su puesto de trabajo –“actitud de acompañamiento” (Dicapua y otros, 2011) -. Es ejemplo de esta actitud la cita que consignamos a continuación:

---

<sup>1</sup> Las Amarras De La Socialización Asalariada, 2009: XXVII Congreso ALAS – Lagiú, E. et al.

*“No, yo nunca trabajé en una cooperativa, es la primera vez que trabajo y realmente, no tengo conocimiento mucho de las cooperativas. O sea, me he comprometido a venir, vengo, hago mi trabajo y bueno, pero realmente no estoy como digamos socio de cooperativa que sé muy bien el funcionamiento.”* (Trabajadora de cristalería, 2010)

Tampoco resulta ajena este tipo de situaciones, la persistencia de una visión jerárquica de la organización del trabajo, coexistiendo con un proceso autogestionario en pleno desarrollo, al menos en lo que hace a la toma de decisiones y (en la mayoría de los casos investigados) a la distribución igualitaria del ingreso producido.

Cuando nos referimos a la *persistencia* de una visión jerárquica de la organización del trabajo, lo hacemos en el sentido de que para algunos miembros del grupo, existen áreas funcionales superiores e inferiores (por ejemplo, Producción con respecto a Administración/Gestión) o puestos de trabajo cuyo desempeño implica detentar conocimientos técnicos considerados más importantes que otros, como podemos ver en el siguiente fragmento de una entrevista realizada:

*“Ellos creen que porque uno está sentado en una silla trabaja menos, porque, claro lo que era el trabajo desde la tarea del esfuerzo, el esfuerzo físico, entonces les parece que esto es como una cosa cómoda estar sentado acá. Y sin embargo, por este lugar pasan los lugares más graves de la cooperativa, mas neurálgicos”* (Trabajadora de empresa láctea, 2010)

Si bien en lo cotidiano se convive con disensos y diferencias, el problema es cuando las mismas, unidas a los grados diversos de compromiso y empeño en la participación, sabotean el proceso autogestionario de decisión y, progresivamente, comienzan a cuestionar la distribución igualitaria del ingreso o simplemente afectan la cotidianeidad con un malestar insidioso que pone en riesgo el desarrollo de la empresa.

En párrafos anteriores, hacíamos referencia a la necesidad de desarrollar recursos cognitivos, simbólicos e ideológicos que les facilitaran el cambio emprendido así como practicas de cooperación que les permitan superar la permanencia de una *visión del mundo* asalariada<sup>2</sup>. En este punto conviene recordar que esas visiones del mundo se expresan en a lo que Bourdieu, P. (1999: 242 -243) conceptualiza como

---

<sup>2</sup> En “Las Amarras de la Socialización Asalariada”, Lagiu et al, 2009 , hemos analizado como parte de esa visión del mundo asalariada (en alguno de los trabajadores de empresas recuperadas) la búsqueda de una figura patronal en la cual delegar la gestión y la responsabilidad por la marcha de la empresa. En la mayoría de los casos en que aparecía este rasgo, lo hacía acompañado de la ya referida “actitud de acompañamiento”

*sentido práctico: “Cada agente tiene un conocimiento práctico, corporal de su posición en el espacio social un sentido de su lugar convertido en un sentido de la colocación que rige su propia experiencia del lugar ocupado, definido absoluta y relacionamente como puesto, y los comportamientos que ha de seguir para mantenerlos (conservar el puesto). Este conocimiento orienta las intervenciones en las luchas simbólicas de la existencia cotidiana que contribuyen a la elaboración del mundo social”.* Desde una perspectiva análoga, a principios del siglo XX, Gramsci afirmaba con respecto a la función de las formas ideológicas, que las mismas *“forman el terreno en el cual los hombres se mueven, adquieren conciencia de su posición, luchan, etc.”* (Gramsci, [1927] 2004: 364).

En los casos analizados, esta pugna entre diferentes concepciones, se traduce en juegos de poder internos que se desarrollan en la formas de abordar y articular los diferentes procesos de trabajo que atraviesan a estas empresas.

En nuestro análisis, consideramos que esos juegos forman parte de una dinámica predominantemente *relacional*. En este sentido, para abordarlos recurrimos a la noción de *poder* de Elías (1982: 158) quien sostiene que: *“se transformó el concepto de poder de un concepto sustantivo en un concepto de relación”*. Esta concepción está próxima a lo aportado por Foucault, cuando nos propone su *analítica del poder* (1995): *“Por poder no quiero decir “el Poder”, como conjunto de instituciones y aparatos que garantizan la sujeción de los ciudadanos en un Estado determinado(...) por poder hay que comprender, primero la multiplicidad de las relaciones de fuerza inmanentes y propias del dominio en que se ejercen”*

Retomando a Elías (1982: 157-158), proponemos utilizar como herramienta de análisis en nuestra investigación su concepto de figuración: *“el modelo cambiante que constituyen los jugadores como totalidad, esto es, no sólo con su intelecto, sino con toda su persona, con todo su hacer y todas sus omisiones en sus relaciones mutuas. esta figuración constituye un tejido de tensiones. La interdependencia de los jugadores, que es la premisa para que constituyan entre sí una figuración específica, es no sólo su interdependencia como aliados sino también como adversarios. En el centro (...) del proceso de figuración hay un equilibrio fluctuante en la tensión, la oscilación de un balance de poder, que se inclina unas veces más a un lado y otras más a otro. Los*

*equilibrios fluctuantes de poder de este tipo se cuentan entre las peculiaridades estructurales de todo proceso de figuración”.*

Para operacionalizar nuestro análisis, comenzaremos por descomponer los elementos básicos de toda *configuración*, en vistas a su aplicación sobre las empresas recuperadas.

En primer lugar, destacamos la existencia de un proyecto común –sostenimiento de la fuente laboral- que los enfrenta a condiciones objetivas específicas y establece reglas de juego comunes. A partir de las mismas, se explica la *interdependencia* entre los distintos actores que conforman la empresa.

Por otro lado, las distintas situaciones de conflictividad permiten visualizar dos grupos que se dividen y enfrentan (un *ellos* y un *nosotros*) generando oscilaciones en la balanza de poder que se juegan en la tarea cotidiana. En este punto nos parece necesario tomar en cuenta que en todo grupo humano se producen diferencias y conflictos. El problema aparece cuando los conflictos les impiden alcanzar las metas comunes. La posibilidad del alcance de las mismas, consistiría en que ambos grupos puedan reconocerse no sólo como adversarios sino también como aliados. De esta forma, nos parece que las reglas de juego compartidas abarcan tanto los mandatos que devienen de la forma cooperativa como de las condiciones objetivas frente al mercado en la producción. Justamente, la interdependencia queda evidenciada en los procesos productivos si bien, lamentablemente, a algunos miembros de estas empresas se les dificulta reconocerla entre las distintas áreas funcionales en que organizaron la misma.

Los grupos que se dividen y enfrentan no son siempre los mismos dado que forman distintas figuraciones de acuerdo a diversas situaciones, algunas coyunturales y otras estructurales. Sin embargo, nos parece que en la base de estas tensiones operan dos principios de división y oposición: por una parte, el distinto grado de compromiso con el proyecto común y, por la otra, la distinción entre aquellos que recuperaron la empresa y los que llegaron con posterioridad a la misma.

De los distintos grados de compromiso surgen tanto una cierta cuota de anomia en unos como una actitud delegativa y de acompañamiento en otros. Las mismas encuentran su contraparte en el voluntarismo de aquellos que están más involucrados.



Tal como expresan algunos de nuestros entrevistados:

a) Respecto del distinto grado de compromiso con el proyecto común:

*“El problema social es el problema con el cual todos los días tenemos que acarrear y es el peso más grande que tenemos las empresas, porque es tratar de, realmente, lograr un consenso, lograr ser cooperativos con nosotros mismos. Si no aprendemos a ser cooperativos entre nosotros nunca lo vamos a poder llevar hacia afuera, ser solidarios, realmente”* (Trabajadora de empresa láctea, 2010)

*“Mirá, implica que tenés que estar más involucrado en el funcionamiento de todo. Quizás antes nosotros veníamos, cumplíamos horario y de tal hora a tal hora nos íbamos a casa y hasta el otro día no volvíamos. Ahora cambia, sobre todo nosotros que estamos más involucrados, en la conducción. Ya te vas a tu casa y estás pensando en volver, para qué volver. Cambia totalmente. Ya es una responsabilidad que tenemos más sobre todo nosotros, los más viejos.”* (Trabajadora de cristalería, 2010)

*“Por eso digo que hay personas que asumen que es cooperativa. Tenés que comprometerte Pero hay personas que se comprometen realmente y otras no, no asumen que es una cooperativa. Aparte sobre eso hay que trabajar también, por eso no es fácil. Pero tampoco es difícil, es mentalizarse.”* (Trabajadora de cristalería, 2010)

*“Me han dicho mis amigos que yo cambié, pero lo que pasa es que la responsabilidad me cambió no es que yo como persona, estoy mucho tiempo acá. Por ahí me da bronca cuando el otro no te apoya con lo que haces y después critican eso va a existir siempre.”* (Trabajador de fábrica de pastas, 2010)

b) Respecto de la diferenciación entre quienes llevaron adelante la recuperación de la empresa (período de lucha) y aquéllos que se incorporaron con posterioridad:

*“...**nosotros** somos nuevos y **ellos** vieron que si teníamos que hacer 12 o 18 horas las hacemos. Y hay gente que hace sus 6 horas y se va”* (Trabajador de cristalería, 2006)

*“Fue un desafío para nosotros, sobre todo para los que nos pusimos la camiseta, y dijimos, bueno, la vamos a abrir.”* (Trabajadora de cristalería, 2010)

Hasta aquí nos hemos centrado en los elementos que actúan en la constitución de los colectivos de trabajo hacia el interior de las empresas. En el próximo apartado, nos focalizaremos en la conformación de colectivos hacia el exterior de la misma,



específicamente en lo que hace a entidades de segundo grado y a aquellas formas que surgen ante la inadecuación de la forma sindical tradicional a estas nuevas experiencias.

### **3. Acción colectiva y movimientos sociales**

Como anticipáramos, la ruptura de la relación salarial y la posterior recuperación de la empresa implican, como parte de la lucha, la búsqueda de conformación de nuevas formas de agremiación alternativas a las formas sindicales tradicionales.

A partir de las experiencias de toma, los trabajadores deben asumir la gestión de la empresa, por lo que se ven obligados a redefinir su rol dependiente y subordinado en las relaciones laborales que los encuadraban. Esa redefinición se extiende al vínculo con el sindicato, sobre todo en las cooperativas, ya que el pasaje de la condición de asalariado a la de cooperativista implica una exclusión del tradicional encuadramiento sindical. Incluso en aquellos casos en que los sindicatos promovieron la recuperación de la empresa, deben renegociar el vínculo gremial con los trabajadores (Palomino, 2005: 34). La recuperación de empresas por parte de los obreros afecta las bases del sistema institucionalizado de relaciones de trabajo y supone una redefinición de identidades y roles.

Por un lado, sostiene Palomino, los sindicatos manifiestan cierta perplejidad e incluso sienten amenazada su propia existencia. Por el otro, los trabajadores devenidos socios de la cooperativa ven modificada su percepción de los gremios: para ellos, ha sido históricamente el referente directo, no sólo para la defensa de sus intereses frente a la patronal, sino prioritariamente para el acceso a los servicios, especialmente a la obra social.

Desde la perspectiva de los sindicatos, aún en los casos en que deciden reformular sus estrategias y rediseñar su rol y la relación con sus afiliados, deben afrontar numerosos problemas: entre ellos, la inexistencia de un vínculo laboral por parte de los ahora trabajadores autogestionados. La conformación de varias organizaciones en el seno del movimiento de empresas recuperadas es un claro indicador de la imposibilidad para encontrar una solución a esa cuestión devenida en ontológica según nuestro sistema institucional de relaciones laborales.

El rol de los sindicatos en el proceso de recuperación no fue uniforme: en la mayoría de los casos estudiados, “lo común” es la ausencia de apoyo sindical para los trabajadores de la empresa quebrada. Sólo en tres de estos casos pudimos encontrar una intervención directa del sindicato para la recuperación de la empresa.

Por el contrario, es frecuente hallar en los relatos de los trabajadores, referencias a la participación del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas –MNER- (que, en años posteriores, se conformó como Federación Argentina de Cooperativas de Trabajo Autogestionado –FACTA-) en la asistencia inicial durante el proceso de resistencia, lucha y recuperación. Podemos apreciarlo en los siguientes extractos de entrevistas:

*“Nosotros nos apoyamos mucho en José Abelli que es el presidente de empresas recuperadas que vino, nos ayudó y nos hizo la cooperativa, se formó el comité y ahí estuvimos luchando”* (Trabajadora de Fabrica de Pastas, 2009).

*“Pedíamos ayuda de los políticos, nadie se nos acercó. Se acercaron sí del Movimiento de Empresa Recuperadas, estaba José Abelli, Roberto fueron los dos, en distintos momentos pero coincidieron en lo que íbamos a hacer que era conformar una cooperativa”* (Trabajadora empresa jabonera, 2009).

*“El movimiento de empresas recuperadas en su momento fue una ayuda importantísima porque era la experiencias que se iban acumulando y se iban transmitiendo boca en boca en los distintos trabajadores y en era el camino que se iba transitando y servía como experiencia para las nuevas empresas, nuevos emprendimientos, y realmente fue una ayuda muy importante porque fue aparte un lugar de encuentro que nucleaba a muchas empresas y ello les daba peso político”* (Trabajador cristalería, 2009)

De acuerdo a Palomino (2004; 2005) el escenario generado a partir de los ciclos de protesta que tienen como punto de eclosión la crisis del 2001, es terreno fértil para la multiplicación de movimientos sociales, tales como el arriba mencionado. Si bien proliferan y adquieren mayor notoriedad a partir de este quiebre institucional, sus orígenes datan de la década del 90 siendo producto de la desestructuración social

provocada por el funcionamiento pleno del modelo neoliberal: *“Los movimientos crearon condiciones para el desarrollo de nuevas formas de integración social, presentes tanto en las formas de asociatividad promovidas por cada uno de ellos como en la replicación de mecanismos de subsistencia entre diferentes clases y a través de sus articulaciones concretas”* (Palomino, 2005, pág. 23).

A su vez, Manuel Garretón sostiene que no es posible abordar la problemática de los movimientos sociales sin antes tomar en cuenta la noción de acción colectiva en tanto dentro de la misma se pueden diferenciar tres tipos: los mencionados movimientos sociales, las demandas y las movilizaciones. El autor asevera que: *“producto de los cambios estructurales y culturales en el mundo y la región –la transformación de la débil sociedad industrial de Estado nacional en Latinoamérica y la desarticulación de las relaciones clásicas entre Estado y sociedad- la acción colectiva tiende a configurarse principalmente a través de cuatro ejes: la democratización política; la democratización social o lucha contra la exclusión y por la ciudadanía; la reconstrucción y reinserción de las economías nacionales o la reformulación del modelo de desarrollo económico y la redefinición de un modelo de modernidad”*

Desde este punto de vista al asociarse, las empresas recuperadas desarrollan una acción colectiva atravesada por los cuatro ejes que acabamos de mencionar. A pesar de las diferencias existentes tanto en su plano interno –relacionado con la conflictividad inherente a los cambios acaecidos en la organización dado el quiebre de la relación salarial<sup>3</sup>- como entre cada caso en particular, en todas ellas se encuentran elementos comunes que permiten ubicarlas como parte de un movimiento. Todas buscan el apoyo de, y lo brindan a, otras empresas recuperadas, y también solicitan el sostén de otros movimientos sociales, de vecinos y de sus familias. Son estas relaciones las que nutren el movimiento desde sus orígenes.

En las entrevistas y encuestas realizadas, son recurrentes las menciones a estos apoyos recibidos por parte de otras empresas recuperadas, tanto en lo referente a los

---

<sup>3</sup> Para ampliar este tema referirse a Dicapua, M. d., Mascheroni, J., Perbellini, M., Solero, C., Tavella, M., & Valentino, N. (2011). Empresas Recuperadas: cooperación y conflictividad. *Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas OSERA* N°5. ISSN 1852-2718, Disponible en: <http://webiigg.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/>.

períodos de toma como al trabajo en red para la puesta en marcha y consolidación de la producción. Esto puede apreciarse en el siguiente fragmento de una entrevista realizada a una trabajadora:

*“Hay mucha ayuda por parte de las otras empresas que ya estaban encausadas por este camino en venir a contenernos, digamos y a darnos algunas pautas de cómo trabajar con la autogestión”* (Trabajadora empresa láctea, 2009).

En este punto conviene recordar que Garretón (2002) distingue distintos niveles o esferas de la acción colectiva a los que denomina *mundo*. Son estos el *mundo de la vida* que involucra los comportamientos individuales y las relaciones interpersonales; el *mundo de las instrumentalidades*, formado por las dimensiones organizacionales e institucionales y la *historicidad* que refiere a la esfera histórico-estructural. Desde esta concepción los movimientos sociales son *“definidos como acciones colectivas con alguna estabilidad en el tiempo y con algún nivel de organización, orientados al cambio o conservación de la sociedad o de alguna esfera de ella”* (Garretón, 2002).

Desde este punto de vista las entidades de segundo grado conformadas por las empresas recuperadas son movimientos sociales cuya acción trasciende tanto en el *mundo de la vida* como en el *mundo de las instrumentalidades* y en tanto acción colectiva, comparten sus reivindicaciones con otros movimientos sociales por la inclusión y el mejoramiento de las calidades de vida.

#### **4. Conclusión**

En esta ponencia hemos abordado la problemática de la constitución de “lo colectivo”, entendido este como un entramado de solidaridades del cual obtienen la fuerza de la cohesión. Este abordaje fue realizado desde un punto de vista centrado en los aspectos internos y externos de las empresas recuperadas. Los primeros, remiten a la elaboración de reglas comunes que organizan el hacer y el convivir juntos y que se expresan a través de mecanismos que les permitan gestionar la resolución de conflictos, afianzando su interdependencia “de hecho”. De este modo, podrían superar el puro presente (la subsistencia) elaborando un proyecto colectivo, jugándose así la noción de temporalidad.

En segundo lugar, desde el punto de vista externo, lo colectivo deviene acción colectiva en la forma de movimiento social que apunta a lograr fortalezas frente al Estado y al mercado. Se trata de una interdependencia “buscada” que se expresa a partir del trabajo en red, la difusión de aprendizajes y experiencias o el apoyo a nuevas tomas. En este segundo aspecto, aparece también la idea de proyecto común como trascendente en el tiempo y transformador en lo social en tanto busca la ampliación de la ciudadanía social.

En ambos casos lo colectivo deviene estratégico en el sentido de que apunta a las transformaciones tanto del mundo de la vida como de las instrumentalidades para asegurar la consecución de sus propios fines, los cuales exceden lo meramente económico y de subsistencia.

## BIBLIOGRAFÍA

Bourdieu, P (1999) *Meditaciones Pascalianas*. Barcelona: Anagrama.

Dessors, D y Guiho Baillo MP (1998) *Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: Lumen.

Dicapua, M. d., Marcheroni, J., Perbellini, M., Solero, C., Tavella, M., & Valentino, N. (2011). Empresas Recuperadas: cooperación y conflictividad. *Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas OSERA N°5*. ISSN 1852-2718, Disponible en: <http://webiigg.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/>.

Elias, N. (1982). *Sociología Fundamental*. Barcelona: Gedisa.

Foucault, M (1995) : *Historia de la Sexualidad. Tomo 1 la voluntad de saber*. Capital Federal: Siglo XXI Talleres graficos CYAN S.R.L.

Garretón M (2002): "La transformación de la acción colectiva en América Latina", en Revista de la CEPAL N° 76, Santiago de Chile.

Gramsci, A. (2004). *Antología*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Lagiu, E; Tavella M; Valentino, N (2009) *Las Amarras de la Socialización Asalariada*.

Palomino, H. (29 de Octubre de 2004). *Argentina hoy - Los movimientos sociales*. Obtenido de Rebelion.

Palomino, H. (2005). Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina. En E. d. (comp), *Sindicatos y nuevos movientos sociales en América Latina. Colección grupos de trabajo CLACSO* (pág. 224). Buenos Aires: CLACSO.